



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

相談事例

## 65歳定年制に引っくる

Q

法律が改正になって今年から65歳定年になったと聞きましたが本当ですか？  
また当社は、パートも含め従業員数が8名定年未満の小規模な製造工場で、まだ就業規則も整備してありませんが、今回の改正は規模に関係なく適用されるのでしょうか？

A

まず、今回の改正では65歳定年制が義務化されたわけではありません。60歳定年制はそのまま定年到達後については、本人の希望があれば全員65歳まで継続雇用するという制度でもかまいません。

また、改正された高年齢者雇用安定法(以下高年齢法という)は、業種や企業規模の大小に関わらず就業規則のないような会社にも適用されますので注意が必要です。

### ワンポイント・アドバイス

今回の高年齢法改正のポイントは次の4点で、今年の4月1日から施行されています。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
4. 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

重要な改正ポイントである上記1の『継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止』は、これまでは労使協定により継続雇用する対象者を限定する基準を定めていれば、希望者全員を継続雇用する義務はなかったのですが、今年の4月1日からは、この対象者を限定する基準の適用ができなくなりました。但し、法施行日現在労使協定で基準のある事業所に限り、平成36年までは経過措置が設けられています。

今回の改正によってこうした継続雇用の対象者を限定する基準を廃止し、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入をする事業主は、就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く)に該当する者以外は継続雇用の対象とするよう、就業規則等を変更する必要があります。

### PROFILE

平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住

同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了

社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賞金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

現在

岐阜商工会議所労務顧問

ヒライ労働コンサルタント代表

関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属